

## تخطيط القوى العاملة وإعداد الموازنات

### لمحة عامة

تخطيط القوى العاملة هو أحد أهم عمليات الموارد البشرية إذ يرتبط بكل وظيفة أخرى في مجال الموارد البشرية. ولكن غالباً ما يتم تنفيذ عملية التخطيط بشكل عشوائي بسبب التعقيدات الموجودة في المؤسسات والسوق.

في هذه الدورة ستتمكن من معرفة مفهومات تخطيط القوى العاملة ومؤشرات الأداء الرئيسية بالإضافة إلى النموذج التشغيلي لتنبؤ العرض والطلب على الموارد البشرية، وتوضيح كيفية سد الثغرات بجموعة متنوعة من المبادرات. بالإضافة إلى ذلك سيحظى المشاركون بفرصة تعلم وتطبيق تقنيات التنبؤ التي تستخدم عادة في تخطيط القوى العاملة.

### المنهجية

تستخدم هذه الدورة مزيجاً من التقنيات التفاعلية مثل المحاضرات والتمارين الجماعية ودراسة الحالة وتحليل السينarioهات والعرض التقديمية التي يقدمها المشاركون.

### أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من :

- تحديد تخطيط القوى العاملة في إطار إدارة الموارد البشرية
- شرح كيف يرتبط تخطيط الموارد البشرية مع الخطة الاستراتيجية العامة للمؤسسة
- التعرف على المفاهيم الاقتصادية المتعلقة بالعرض والطلب وكيفية تطبيقها في سوق العمل
- تطبيق أدوات التنبؤ المتعلقة بالعرض والطلب على أنواع مختلفة من الموارد البشرية كماً ونوعاً
- التعرف على العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية وعملية التوظيف
- وصف أهمية فهم سوق العمل الخارجي لتخطيط القوى العاملة
- صياغة استراتيجيات التوظيف لسد فجوات العمل سواء كانت نقص أو فائض
- تطبيق تقنيات إعداد الموازنات لتخطيط القوى العاملة.

### الفئات المستهدفة

مدراء الاستقطاب وتحطيط القوى العاملة وأخصائيو الموارد البشرية ومحللو الاستراتيجية الذي لديهم خبرة ثلاثة سنوات على الأقل في تحطيط القوى العاملة والإدارة العامة للموارد البشرية والشركاء، بالإضافة إلى مدراء التخطيط المؤسسي الذين يريدون التأكد من تنفيذ استراتيجياتهم بنجاح.

### الكفاءات المستهدفة

الاتصال والعمل مع الناس

الإقناع والتأثير

العرض والتواصل

التفكير التحليلي

تطبيق الخبرة والتكنولوجيا

صياغة المفاهيم والاستراتيجيات

التحطيط والتنظيم

تحقيق الأهداف والغايات

### لمحة عامة حول التطوير المؤسسي

العنصر الذي يكوّن المؤسسة

أهداف المؤسسة

المصطلحات الأساسية في المؤسسة

التقسيم إلى أقسام

الآلية مقابل المؤسسة المرنة

الاستراتيجية والهيكل التنظيمي

اختيار المؤسسة المناسبة

اقتصاديات المؤسسة

## **أسسیات تخطیط القوى العاملة**

تخطیط القوى العاملة للحصول والحفظ عليها وتنميتها

تعريف تخطیط القوى العاملة

التخطیط الاستراتیجي وتخطیط القوى العاملة

هل يتعلق الأمر بمسألة العرض والطلب؟

تخطیط القوى العاملة وتنبؤ احتياجات الموظف

أهداف ومراحل تخطیط القوى العاملة

برامج تخطیط القوى العاملة

فوائد تخطیط القوى العاملة

مفاهيم تخطیط القوى العاملة بشكل ناجح

( s KPI ) مؤشرات الأداء الرئيسية لتخطیط القوى العاملة

## **النموذج التشغيلي لتخطیط القوى العاملة**

تحليل تخطیط القوى العاملة

عملية التوظيف الاستراتیجية

أسباب وجود تباين بين العرض والطلب

تخطیط القوى العاملة الساکن مقابل الديناميکي

تحليل الطلب وتنبؤ احتياجات الموظفين

تحليل الاتجاه

تحليل النسبی

التبغز

منهجية مانينغ الصفرية

مرحلة تحليل العرض

مرحلة تحليل التباين

## تشكيل القوى العاملة: تطبيق النموذج الأساسي

تحديد تباين التوظيف المطلوب أو الفائض

تحديد إجراءات التوظيف المطلوبة

تنفيذ خطة التوظيف

## ما وراء خطط التوظيف

استخدام تخطيط القوى العاملة لدعم التعاقب الإداري وتخطيط التطوير

إدارة الموهوب الاستباقية

قياس فعالية التوظيف وكفاءتها

## الميزانيات: العملية والنهاج

أهمية الميزانية

أنواع الميزانيات

عناصر الميزانية الرئيسية

طرق إعداد الميزانية

خصائص الميزانية التشغيلية الفعالة

أدوات تقدير الميزانية

ميزانية الموارد البشرية

مراقبة الكلفة

أنظمة التحكم

عملية المراقبة

تحليل التباين